



Tradition, enjeux et perspectives d'une approche pluridisciplinaire du marché du travail : l'expérience du Lest

Saïd Hanchane, Annie Lamanthe, Aline Valette

► To cite this version:

Saïd Hanchane, Annie Lamanthe, Aline Valette. Tradition, enjeux et perspectives d'une approche pluridisciplinaire du marché du travail : l'expérience du Lest. Journées du GDR Economie et Sociologie "Les Approches du marché du travail", LEST-CSO-CEE-Forum (Université Paris X Nanterre), Aix-en-Provence, 29 et 30 septembre 2005, 2005, a, France. pp.21. halshs-00009534

HAL Id: halshs-00009534

<https://shs.hal.science/halshs-00009534>

Submitted on 9 Mar 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

TRADITION, ENJEUX ET PERSPECTIVES D'UNE APPROCHE PLURI-DISCIPLINAIRE DU MARCHE DU TRAVAIL : L'EXPERIENCE DU LEST

Saïd Hanchane, Annie Lamanthe, Aline Valette
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail – LEST

Contribution aux Journées du GDR Economie et Sociologie sur les Approches du marché du travail – Aix-en-Provence 29/30 septembre 2005

Dans les années 70 se constituent, au Lest, les postures et catégories d'une analyse du marché du travail qui sont à l'origine d'une approche spécifique au laboratoire, notamment fondée sur une collaboration entre économistes et sociologues. Les travaux actuels se situent dans une certaine filiation avec celles-ci, que ce soit de façon plus ou moins explicite ou plus ou moins « orthodoxe ». Certains en proposent des formes de renouvellement méthodologique ou conceptuel, notamment avec l'ambition de mieux appréhender les transformations actuelles du marché du travail.

Cette histoire entretient un rapport étroit, mais partiel, avec l'approche segmentationniste. Une grande proximité avec cette dernière fut recherchée et revendiquée dès le début des années 70, notamment sur la base d'une critique commune de la théorie néo-classique et du capital humain. Cependant, se proposant d'élaborer une approche plus à même de rendre compte des réalités du marché du travail, les chercheurs du laboratoire ont été conduits à s'intéresser aux marchés internes saisis dans la spécificité des contextes nationaux plus qu'ils n'ont cherché à caractériser la structure d'ensemble du marché du travail (première partie).

Les transformations à l'œuvre sur le marché du travail constituent une problématique commune aux travaux réalisés dans la période récente. L'analyse conduit à revenir sur les catégories construites par l'analyse sociétale (évolution des espaces professionnels et de qualification ; interrogation sur la pertinence du niveau national) et sur les catégories de l'approche segmentationniste. L'introduction de nouvelles variables (comme le rôle de la formation continue, la gestion par les compétences...) permet de montrer en quoi et comment certaines composantes structurantes des marchés internes (comme l'ancienneté) ne jouent plus le même rôle. Dans le même temps, l'attention reste focalisée sur l'évolution des marchés internes et met en évidence l'émergence de marchés professionnels (deuxième partie).

Enfin, un ré-examen de l'approche segmentationniste peut être aujourd'hui proposé sur la base d'une lecture critique des tests empiriques du dualisme, dans une optique économétrique. Cette dernière, introduite récemment au Lest, ouvre de nouveaux défis. On peut en effet se demander dans quelle mesure les travaux traditionnellement développés au laboratoire peuvent être mis en perspective avec cette approche (notamment sous l'angle de la pluri-disciplinarité et du rapport critique aux conceptions néo-classiques), et quelles en sont les conditions. On tente de montrer ici en quoi ces travaux sont susceptibles de complexifier ces tests empiriques et d'en enrichir l'interprétation (troisième partie).

I. DES FONDEMENTS AUX PERSPECTIVES ACTUELLES

Le rapport « historique » des travaux du Lest avec l'approche segmentationniste revêt une double caractéristique. Il se fonde explicitement sur une critique des conceptions du marché du travail sous-jacentes aux théories économiques qui conduit, d'une part, à se rapprocher des propositions « alternatives » développées par Doeringer et Piore (1971) et, de l'autre, à rechercher une collaboration entre économistes et sociologues. Il y a donc, dans cette affaire, une articulation très concrète entre l'intérêt pour l'approche segmentationniste et la bi-disciplinarité fondatrice du Lest.

1.1 Les fondements

Une critique des conceptions du marché du travail

Dans les années 70, les conceptions du marché du travail développées en économie sont l'objet de nombreuses analyses et discussions critiques au sein du Lest. Economistes et sociologues y participent¹ (on restituera principalement ici les réflexions de Jean-Jacques Silvestre, et notamment la lecture qu'il fait des travaux néo-classiques et des théories de la stratification).

J.-J. Silvestre (1978) fonde sa critique sur le fait que les théories économiques (qu'elles soient marxiste ou néo-classique) sont sous-tendues par de véritables sociologies, au sens durkheimien du terme, et que ces sociologies sont insatisfaisantes car simplistes. Dans le courant néo-classique, où le marché du travail est conçu comme un ensemble de conduites concurrentes d'investissement en capital humain en vue d'occuper des postes rares, le social possède un caractère contingent. De ce fait, les cloisonnements sociaux et institutionnels qui, pourtant, caractérisent le marché du travail de façon permanente, apparaissent comme secondaires. Les écarts de salaire sont interprétés comme la conséquence des investissements individuels ; les écarts à la tendance comme autant d'imperfections, résultats de rigidités, d'obstacles et de retards dans les investissements, mais qui sont provisoires car devant rentrer dans l'ordre à terme par un processus d'ajustement. Cette conception instaure une certaine « séparabilité » entre forces économiques et forces sociales et l'analyse du sociologue est renvoyée à l'extérieur du modèle, comme vouée à expliquer les seuls « résidus ». Du fait de toute la masse des faits tangibles qui échappe ainsi à son analyse, la théorie économique s'enferme dans des impasses.

Pour sortir de ces impasses, nous dit Silvestre, l'économiste doit aller plus loin, il doit faire retour sur les conceptions sous-jacentes au modèle du marché et s'ouvrir à des sociologies plus à même de rendre compte « des formes réelles du processus complexe de socialisation des travailleurs » (pp. 304-305). C'est dans ce contexte que prend son sens l'idée d'un rapprochement nécessaire avec la sociologie : « le modèle de la concurrence imparfaite pose de façon cruciale la nécessité d'une réflexion sur les relations entre l'économie et le social et par la même occasion sur les rapports de coopération possibles entre l'économiste et le sociologue » (pp. 225-226). Il s'agirait de s'avancer vers des théories alternatives qui seraient à même de « prendre en charge l'ensemble du processus de production et de rentabilisation

¹ Voir, par exemple pour la sociologie, Arliaud (1974) qui développe une critique des conceptions des comportements d'emploi et de mobilité de la théorie économique néo-classique.

des capitaux, qui détermine les conduites de ces sujets autant qu'il est déterminé par elles » (p.184).

Proximité avec les théories de la stratification

Les théories de la stratification représentent une telle alternative et c'est bien en cela qu'elles intéressent alors les économistes du Lest. Elles se fondent, en effet, sur une critique de l'approche néo-classique et de la notion de capital humain. Elles conduisent à une représentation en quelque sorte inversée du marché du travail : - les imperfections ne sont plus des facteurs de rupture de l'unité du marché du travail mais contribuent à le définir, la mobilité n'étant plus un facteur potentiel d'unification du marché mais l'expression d'une stratification stable dans le temps ; - les différences existant entre les individus ne sont pas associées à leur valeur sur le marché mais définissent les capacités différenciées qu'ils ont de s'insérer dans des ensembles d'emplois stratifiés... D'une façon plus générale, c'est sur le plan des sociologies sous-jacentes que l'apport est considéré comme fondamental, en tant que les théories de la stratification permettent de mieux rendre compte de la complexité et de la réalité des processus de socialisation des travailleurs. Elles ouvrent une nouvelle voie pour « améliorer à terme notre connaissance et finalement notre action sur ce qui se passe dans le marché du travail » (Silvestre, p.306).

Cette proximité va se révéler tout particulièrement, à la fin années 70, dans les notions qui sont construites de part et d'autre. Dans la présentation qu'en fait J.-J. Silvestre (1978), on peut voir à quel point la notion d'espace professionnel et celle de strate ont des fondements proches. Elles contiennent une double idée : la construction interdépendante de l'offre et la demande de travail, la cohérence entre les caractéristiques de l'offre et celle de la demande au sein de chaque espace ou strate (même si ces cohérences ne se déploient pas dans les mêmes espaces : le contexte international pour les travaux du Lest, celui des segments différenciés au sein du marché du travail pour les théories de la stratification).

Conceptions et pratiques de la pluri-disciplinarité

Les postures critiques au regard des théories économiques ont conduit très tôt à des collaborations entre économistes et sociologues. Elles débutent au début des années 70 avec la recherche sur les différences de salaires entre la France et l'Allemagne. L'appel aux sociologues est justifié par le constat que les seuls outils de la théorie économique ne suffisent pas à l'explication des différences observées et par le projet de prendre en compte des facteurs explicatifs de type organisationnel (Sellier, 1998).

La pluridisciplinarité se fonde sur des conceptions assez arrêtées. D'une part, elle est essentiellement appelée par les économistes, et ceci afin de combler certaines des insuffisances internes à leur discipline. De l'autre, elle doit respecter le cœur et les concepts de base de celle-ci. M. Maurice (2002) souligne ainsi que l'ouverture de F. Sellier à d'autres sciences sociales « ne le détournait pas pour autant des capacités explicatives du raisonnement économique qu'il conseillait à ses étudiants ou jeunes chercheurs de poursuivre jusqu'au bout avant de faire appel à d'autres sciences sociales. D'où ses réticences à l'égard de certaines approches socio-économiques » (p. 153). On retrouve une même posture chez J.-J. Silvestre. Si, dès l'introduction de son ouvrage de 1978, il pose la question de la collaboration entre économistes et sociologues, il se positionne cependant contre le développement d'une économie sociologique ou d'une sociologie économique. Pour lui, chaque discipline constitue son propre langage qui engage un système de raisonnement et d'analyse et ne permet la

discussion que dans des limites très étroites. Cet argument est repris plus tard (1980-1981), en insistant sur le fait que les nouvelles catégories auxquelles pourrait aboutir un rapprochement entre économistes et sociologues ne devraient en aucun cas conduire à un appauvrissement des concepts de base. Il propose plutôt «...de progresser – à partir de ce qui est déjà acquis- dans la recherche de conceptualisations et de méthodes d'observation plus riches et mieux adaptées à la réalité économique et sociale des sociétés de notre époque » (p. 15)... C'est ainsi qu'il invite à aller prudemment vers une réflexion théorique qui, à la suite des travaux comparatifs France/Allemagne, se situerait à l'intersection entre analyse du marché du travail et analyse organisationnelle. Elle marquerait, selon lui, le « passage d'une pluridisciplinarité inductive à une pluridisciplinarité plus déductive » dont il souligne à la fois le côté « difficile et hasardeux » tout en étant susceptible de constituer « une source de questions stimulantes ».

1.2 Les évolutions par la suite

Par la suite, les postures théoriques, les conceptions mobilisées, le regard constitué à travers les comparaisons internationales... ont conduit à sortir de l'analyse du marché du travail à proprement parler, notamment sous l'angle de sa stratification. Les éléments mêmes qui semblaient faire défaut dans la conception néo-classique ont en quelque sorte capturé l'attention des chercheurs du Lest du fait de l'effort qu'ils ont conduit pour les conceptualiser : comme ce fut le cas pour l'entreprise, les modes de construction de la qualification, de la mobilité ou des salaires, ou bien encore l'effet sociétal.

« Du marché du travail à l'analyse sociétale »

Ce cheminement se révèle assez bien au travers du parcours de J.-J. Silvestre tel que le retrace F. Sellier (1998) dans un texte d'ailleurs intitulé « du marché du travail à l'analyse sociétale ». Ce texte montre la façon dont ce cheminement débute sur une critique des théories économiques et se construit sur elle. Cette critique est nourrie par des travaux empiriques qui montrent que l'effet d'entreprise, d'organisation ou encore de localisation sont autant de faits de contextes qui viennent troubler l'équilibre du marché. Mais, plus largement, le souci est alors de proposer un système explicatif d'une certaine portée générale qui conduit à la construction de nouveaux concepts « permettant d'édifier une théorie explicative des structures salariales et de leur dynamisme, des formes du marché du travail et de ses transformations ». L'accent est plus particulièrement mis sur le fait que « l'offre de qualification se réalise sur la base d'un espace de socialisation des travailleurs et des employeurs qui n'est pas interprétable en termes de marché ». Cette offre « est construite ». Dans ce sens, la notion d'espace professionnel pose l'interdépendance entre les modes d'acquisition de la qualification, les modes d'organisation du travail, les systèmes de salaires, de classement et de promotion. Les caractéristiques que prennent les composantes de l'espace professionnel ainsi que les modalités de leur interdépendance diffèrent d'un pays à l'autre. Si, comme l'indique F. Sellier, cette notion répond au souci de fonder la théorie du marché du travail sur d'autres invariants que le marché, elle est intrinsèquement liée au travail de comparaison internationale qui, en déterminant un « effet sociétal », associe directement cette notion et cette différenciation aux contextes nationaux.

On constate alors que les travaux sortent de l'analyse du marché du travail stricto sensu pour se focaliser sur l'entreprise et les contextes nationaux, puisque, en définitive, cette architecture construite pour enrichir les approches du marché du travail le fut dans le cadre de travaux de comparaison internationale. La notion d'espace professionnel, dans ses conceptions de base comme dans ses usages, est restée très articulée à la démarche de

comparaison internationale plus qu'elle ne le fut à l'analyse du marché du travail à proprement parler.

Développement dans les décennies 80 et 90 et perspectives actuelles

Avec le développement de l'analyse sociétale, la proximité avec les théories de la stratification est réitérée, notamment dans Maurice, Sellier et Silvestre de 1982, en ces termes : « Les orientations théoriques dans lesquelles s'inscrivent, implicitement ou explicitement, les notions d'espace et d'analyse sociétale sont donc, sur le fond, semblables à celles qui se dégagent, selon nous, des recherches sur la stratification du marché du travail » (p. 316). Cette affirmation d'une proximité ne va pas sans le constat de divergences et sans la formulation de critiques croisées. Du point de vue de l'analyse sociétale, c'est le poids déterminant de la technologie et une surdétermination de l'organisation dans l'approche de Doeringer et Piore qui font l'objet des principales critiques et divergences, ainsi que la non prise en compte des différences entre les pays. De l'autre côté (Piore, 1998), les critiques portent, notamment, sur la difficulté à appréhender la pluralité des modèles au sein d'un même pays, liée à une focalisation de l'intérêt sur le marché interne. Cette posture a pour conséquence de rendre plus difficile l'appréhension du changement : « une grande part de ce que Silvestre nomme ajustement structurel dans la crise des années 80 est, en fait, une extension de ces marchés secondaires du travail et si sa construction avait été initialement définie de façon à inclure ces marchés, les changements qu'il observe auraient été classés comme organiques, ou même mécaniques » (p.6).

L'évolution interne au Lest s'est accompagné d'un abandon des catégories et de la terminologie des théories de la stratification². Avec l'approche sociétale, les travaux focalisent leur attention sur les espaces professionnels nationaux et leur dynamique en complétant l'analyse avec de nouvelles notions : système de mobilité, espace industriel, espace d'innovation... Les catégories segmentationnistes seront cependant réinvesties dans certains travaux de la décennie 90, mais ce sera en portant principalement l'attention sur les marchés professionnels et les marchés internes. En 1990, sont publiés les résultats d'une recherche comparative France/Grande-Bretagne (Eyraud et al., 1990) qui s'intéresse au poids respectif de ces deux types de marché dans chacun de ces pays. Chacun d'eux est en effet caractérisé par un type dominant, -interne en France, professionnel en Grande-Bretagne. Ces modèles y sont différents parce qu'y diffèrent les pratiques en matière de formation professionnelle, le mode d'acquisition des qualifications et la régulation du marché du travail par la négociation collective. L'orientation vers l'analyse de l'innovation a été l'occasion d'un retour plus explicite aux analyses du marché du travail, au moins partiellement avec l'analyse du marché du travail de certaines catégories professionnelles comme les ingénieurs ou les scientifiques (Lanciano et Nohara, 2002) qui révèle un intérêt pour les marchés professionnels. Enfin, soulignons des travaux récents sur les évolutions des marchés internes « à la française » (P. Béret par exemple).

Dans la période récente, deux approfondissements sont développés, dans une certaine filiation avec le patrimoine construit depuis les années 70. Ils contribuent, de façon directe ou plus indirectement, à un réexamen de l'approche segmentationniste :

- un premier fédère un ensemble de travaux mobilisant de nouvelles variables dans l'analyse des évolutions du marché du travail ;

² Notons cependant la thèse de H. Nohara (1981) qui fait explicitement le lien entre espace professionnel et analyse dualiste du marché du travail au Japon.

- un second porte sur une mise en perspective des tests économétriques de la segmentation avec les approches développées au Lest.

II. LA REACTUALISATION DES ENJEUX DE L'ANALYSE SOCIETALE

Un des piliers des approches du Lest, en filiation directe avec les travaux fondateurs de l'analyse sociétale, est la mise en avant de l'environnement socio-économique et institutionnel des firmes dans la compréhension de leurs modes de gestion de la main d'œuvre. Ceci témoigne d'une posture ancienne et transversale aux travaux du laboratoire : la mise en parallèle des analyses de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Les travaux récents illustrent cette volonté tout en ayant des objets et des modes d'entrée différents.

1.1 Sortir de l'analyse du marché du travail à proprement parler pour mieux l'appréhender

Les travaux présentés dans cette partie témoignent d'une approche commune prenant en compte les déterminants économiques, sociaux, organisationnels et institutionnels afin d'appréhender correctement les mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail. Des objets comme l'espace éducatif et de formation, la transition formation-emploi, les outils de gestion sont autant d'éléments connexes au marché du travail qui permettent d'en appréhender les multiples dimensions.

Un ensemble de travaux a pour objet le système de formation. Verdier (1998, 2001) adopte une démarche macro-sociale et étudie le système de formation en terme de régimes sociétaux. Cette approche, souvent développée dans le cadre de comparaisons internationales, analyse les cohérences structurelles nationales envisagées sous l'angle de la coordination entre acteurs et analysées via l'entrée « action publique ». Il s'agit de prendre en compte la configuration d'acteurs qui contribuent à définir les modalités d'élaboration du service éducatif et/ou de formation professionnelle ; les acteurs engagés dans la production, l'organisation et la valorisation de ce service ; ses modes d'organisation et de structuration et les différentes institutions (coutumes, règles, incitations ...) qui en coordonnent et en gouvernent l'élaboration et l'accès, ses modalités internes de fonctionnement et, enfin, sa valorisation sur le marché du travail et dans les entreprises. Les institutions qui contribuent à réguler le régime national sont hiérarchisées autour de conventions de formation (méritocratique, professionnelle et marchande) recouvrant les conceptions du « juste et de l'efficace » qui prédominent en matière d'éducation et de formation. Ces conventions sociétales résultent d'une construction sociale, souvent inscrite dans une histoire longue, ayant donné lieu à de multiples ajustements économiques, politiques et sociaux : leur agencement est socialement construit.

Ces deux dernières décennies ont vu des transformations importantes du système éducatif français. Dans un travail de 1998, Béret et Dupray posent la question des modifications de la sphère éducative, de leurs conséquences pour les entreprises, et celle de leur part d'explication des modifications des règles d'organisation du marché du travail et notamment des marchés internes. Une conséquence directe de l'abondance des ressources en formation initiale et de la hausse généralisée des niveaux de formation de la population est la moindre nécessité pour les entreprises de construire la qualification de ses salariés et donc la perte de raison d'être de l'avancement à l'ancienneté, pilier de la régulation des marchés internes dans les années 1970. L'hypothèse générale est celle d'une transformation des règles de fonctionnement des espaces de qualification. De façon plus large, un travail collectif de Daune-Richard et al. (2002) fait

l'hypothèse selon laquelle les changements dans les modes de fonctionnement des marchés internes sont liés aux transformations de l'espace de qualification.

L'analyse des trajectoires est abordée par des sociologues. Bidart (2002a, 2002b) poursuit notamment une recherche à partir d'un panel de jeunes entrant dans la vie adulte. Elle y étudie le passage de la jeunesse à la vie adulte, et en particulier la dimension du passage de la scolarité au monde du travail. L'enquête démarre au moment où ces jeunes s'apprêtaient à franchir un seuil éducatif (baccalauréat ou stage d'insertion). Des entretiens qualitatifs ont été réalisés avec eux tous les trois ans. La transition de la formation vers l'emploi est au cœur de cette enquête et les hypothèses développées ne s'intéressent pas seulement à la sphère professionnelle mais également aux domaines de la vie affective, du couple, de la famille, des loisirs, de la sociabilité, en ciblant particulièrement les articulations et les interfaces entre ces domaines.

A côté de travaux sur le système éducatif et son rôle dans la construction de l'offre de travail qui en fait un déterminant fondamental du marché du travail, d'autres travaux analysent les interactions offre et demande de travail dans le cadre d'une logique territoriale et/ou de l'étude de systèmes productifs localisés. Lamanthe (2005) se situe dans la filiation directe d'anciens travaux autour de l'idée d'un marché du travail stratifié (Silvestre, 1978). Dans cette approche, chaque strate ou espace professionnel est caractérisé par un agencement particulier de « faits d'organisation et de socialisation ». L'auteur analyse les transformations qualitatives de ces faits avec, pour les premiers, une analyse de la demande de travail (organisation et division du travail, règles et normes techniques) et, pour les seconds, une analyse de la construction des « qualités » de l'offre, des identités professionnelles. Pour se faire l'objet choisi est un système productif localisé. La mise en lumière de nombreuses modifications à ces deux niveaux est lue comme le révélateur d'une « déstabilisation des catégorisations qui prévalaient dans le passé » au niveau global et d'un « effritement » des relations d'emplois qui caractérisaient les différents types de marchés.

Les modifications de la demande de travail des entreprises, à l'instar du développement des logiques compétences, sont analysées comme des variables de changement de l'organisation des marchés du travail. Méhaut (2004a) étudie les implications du management par les compétences sur les règles de fonctionnement des différents types de marché du travail. Il s'inscrit dans la lignée des travaux défendant l'idée d'une persistance de la segmentation du marché du travail combinée à un changement des règles de fonctionnement internes aux différents segments. Le management des compétences est analysé comme un outil de transformations de ces règles. L'auteur défend l'hypothèse d'une évolution par combinaison des règles actuelles et d'une sorte de « modèle national spécifique » de management des compétences. L'intégration d'éléments issus du management des compétences transforme les mobilités internes, en modifie les critères et développe des situations faisant le pont entre marché interne et marché professionnel. Dans la mesure où le management des compétences a un caractère spécifique aux entreprises et/ou aux pays, on assiste à des « phénomènes d'hybridation et d'intégration » des éléments nationaux, sociétaux.

1.2 Marchés internes, marchés professionnels : quelles évolutions, quelles déclinaisons nationales ?

Les recherches qui étudient à proprement parler le marché du travail, voire un certain type comme le marché interne, sont menées dans une problématique générale de transformation des espaces qui le structurent et des règles qui régissent leur fonctionnement. Les comparaisons internationales restent toujours largement présentes dans les travaux lestiens. Elles permettent à la fois de mettre en avant l'actualité de la notion d'effet sociétal et sa pertinence pour distinguer les modes nationaux d'organisation du marché du travail. Des recherches développent aussi l'idée d'une déclinaison nationale des grandes catégories de marché du travail et d'une pluralité des types de marchés dans chaque contexte national.

Une des critiques faite à l'analyse sociétale concerne la moindre pertinence de son niveau d'analyse, l'Etat-Nation, dans le contexte actuel marqué par la globalisation. Méhaut (2004b) montre, qu'au contraire, même dans le cadre d'une firme multinationale, les spécificités d'ordre sociétal sont prégnantes et différencient les trajectoires d'accès à l'emploi stable entre les établissements de cette même firme situés dans trois pays différents. L'auteur analyse les passages de la périphérie au noyau stable de salariés par une population de jeunes non qualifiés. Le cadre d'analyse prend en compte les interactions entre système de relations professionnelles, formes institutionnelles d'emploi, système de formation et système familial et de logement comme constitutives du marché local du travail. L'un des principaux résultats de cette étude est la mise en exergue d'une différenciation de caractère sociétal des parcours de stabilisation de ces jeunes.

L'analyse plus directe des marchés du travail s'est faite de deux manières. Dans les années 1990, il s'agit de montrer la perte d'influence des facteurs traditionnels de l'organisation des marchés internes. Plus récemment, leur analyse se fait en lien avec le renouvellement des variables et des indicateurs qui déterminent les règles qui y sont en vigueur. Le point de départ de l'article de Béret (1992) est la définition du marché interne en tant que régulation d'emploi dans laquelle il existe un avantage salarial par rapport au marché externe. Ce faisant, l'attention est portée au rendement salarial de l'ancienneté. Les marchés internes ont-ils évolué du point de vue de la valorisation salariale de l'ancienneté et, si oui, comment ? Malgré une hausse de l'ancienneté moyenne des salariés, cette recherche montre la baisse de son rendement salarial, surtout chez les non ouvriers. L'une des explications se situe dans les interrelations entre système d'emploi et système éducatif et de formation. La hausse des niveaux d'éducation de la population active rend caduque la nécessité de formation par l'entreprise (via la formation sur le tas et donc l'ancienneté) de salariés ayant un niveau de formation initiale très faible. Béret (1992) conclut à une double logique de modification des marchés internes en France : une exacerbation de l'immobilité (crise, absence de principes transversaux entre firmes) et la mise en place d'un marché externe valorisé pour les non ouvriers.

Béret et Lewandowski (2005) mènent une étude sur l'organisation interne d'une entreprise du secteur microélectronique en termes de formation professionnelle continue (FPC) et analysent les relations entre politiques de gestion des ressources humaines de la firme et modalités de formation des salariés pour mettre en avant leurs répercussions sur le marché interne de cette entreprise. « La problématique générale renvoie à une incertitude accrue sur l'évaluation des capitaux professionnels des agents tenant à leurs modes de construction (côté offre) et à leurs exigences d'utilisation (côté demande) » (p.1). Les formes de valorisation économique de ces capitaux s'individualisent et les critères de segmentation entre salariés évoluent. « L'évaluation de la valeur des capitaux professionnels par la firme (et l'évaluation du salarié) deviennent centrales pour progresser sur le marché interne et/ou éviter (permettre) des

mobilités sur un marché professionnel » (p.2). Les auteurs constatent, en effet, des oppositions entre catégories de salariés quant au rôle de l'ancienneté et au poids de la logique compétence. La FPC devient un élément à part entière du « système d'allocation-sélection de la main d'œuvre interne à l'entreprise au principe des modalités de progression salariale » (p.3) au côté de l'ancienneté. Le questionnement plus global dans lequel s'inscrit ce travail est celui des déterminants de la régulation du marché interne avec l'hypothèse d'un renouvellement des modalités de détermination des salaires sans que son existence ne soit réellement remise en cause³.

D'autres analyses ont été menées sur le poids respectif des marchés internes et professionnels, soit lors d'une comparaison franco-britannique (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990), soit dans la cadre de travaux sur l'innovation, à propos du marché du travail des ingénieurs et des scientifiques (Lanciano et Nohara, 2002), perçu comme un marché de type professionnel. Nohara (2004) étudie un groupe professionnel particulier, à savoir les ingénieurs et personnels de recherche. Il s'intéresse aux rendements de l'ancienneté, de l'expérience professionnelle ajoutée à un indicateur de mobilité pour savoir dans quelle mesure les notions de marché professionnel et de marché interne peuvent être appliquées aux marchés du travail des ingénieurs dans six pays (France, Royaume-Uni, Danemark, Belgique, Espagne et Japon). Les marchés internes et professionnels sont considérés comme des ensembles délimités par un système de règles gouvernant les interactions entre entreprises et salariés, lui-même déterminé par de multiples facteurs : facteurs sociétaux, structures sociales, système productif... Le choix de la comparaison internationale et de la typologie marché interne / marché professionnel (tel que proposée chez Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990) s'inscrit dans une critique adressée à l'analyse sociétale. Nohara (1998) cherche en effet à montrer le caractère peu opérationnel de cette typologie et la nécessité de « descendre à un niveau méso » pour prendre en compte les déclinaisons institutionnelles de ces idéaux-types.

Dans le cadre d'une problématique de déclinaison nationale des grandes catégories comme celle des marchés internes, Valette (2005) met en œuvre une comparaison des modes de structuration des marchés du travail français et britannique entre 1982 et 2001. Il s'agit de comparer leur type de segmentation en prenant pour base l'opposition marché interne / marché externe issue de Doeringer et Piore (1971). Le but est de montrer que si cette opposition garde une certaine pertinence pour rendre compte des évolutions récentes il est nécessaire d'approfondir l'idée d'hétérogénéité des catégories et de spécificité nationale de chaque type de marché.

Ainsi, les travaux récents du Lest restent principalement focalisés sur l'analyse des marchés internes et des marchés professionnels, analysant les transformations des premiers et l'émergence des seconds dans le cas de catégories particulières de salariés. Quelques travaux s'intéressent directement à la segmentation du marché travail, montrant que celle-ci persiste, et qu'elle prend des formes différenciées selon les pays. Les comparaisons internationales ou, en tout cas, le niveau national restent l'entrée principale même si des approches localisées du

³ Ce travail appartient à un ensemble plus vaste de travaux engagés sur la FPC. L'analyse de celle-ci s'appuie sur deux idées centrales. La première tient à son intégration dans le système de production des compétences, système central dans la construction des modèles de régulation de l'emploi sur un marché du travail national. La seconde avance que la FPC fait écho à des évolutions en termes de mobilité sur le marché du travail (hausse des mobilités externes et horizontales...), évolutions qui témoignent de la transformation de sa structuration. On retrouve ainsi deux hypothèses : la FPC prend de plus en plus de place dans les trajectoires des individus, dans leurs évolutions au sein des espaces professionnels ; la FPC devient un élément déterminant dans la construction et la régulation des différents types d'espaces qui structurent le marché du travail.

marché du travail son développées par certains. Les transformations du marché du travail sont appréhendées avec l'apport de nouvelles variables et dimensions qui semblent aujourd'hui plus déterminantes. Les travaux privilégient des entrées différenciées : le système éducatif et de formation, les modes de gestion et d'organisation des entreprises, les trajectoires individuelles, les rapports entre offre et demande de travail tout en continuant à prendre en compte de façon concomitante les faits de socialisation et les faits d'organisation. Dans les évolutions actuelles, ce sont à la fois les caractéristiques de ces faits qui se transforment ainsi que les modalités de leurs interactions, conduisant à la déstabilisation de cohérences anciennes ou à l'émergence de nouveaux espaces. Les analyses combinent méthodes qualitatives et approches quantitatives. La pluri-disciplinarité reste au cœur des travaux du Lest, soit parce qu'ils sont réalisés par des équipes bi-disciplinaires, soit parce qu'est organisée une confrontation des recherches réalisées au sein de chaque discipline.

Le développement récent de travaux économétriques permet d'apporter un nouveau regard sur la théorie de la segmentation, notamment à propos de tests empiriques du dualisme. En quoi les approches développées au Lest permettent-elles de les enrichir ? En quoi contribuent-elles à en dépasser certaines limites ?

III. ENJEUX ET PERSPECTIVES AUTOUR DES TESTS EMPIRIQUES DE LA SEGMENTATION

Tester l'hypothèse (ou les hypothèses) de la théorie de la segmentation est un projet scientifique ambitieux. Il nécessite de spécifier des modèles aptes à traduire empiriquement le cœur de la théorie et révèle, en même temps, des difficultés économétriques qui n'ont pas toujours des solutions stables et définitives. La plupart des tests empiriques réalisés ont été fondées sur la validation de l'hypothèse du dualisme du marché du travail. Il y a en réalité peu de travaux qui mettent en œuvre des structures dualistes au moins aussi complexes et hétérogènes que celles introduites par Doeringer et Piore (1971) pour les marchés secondaires par exemple. Une littérature abondante, aussi bien empirique que théorique, a dénaturé le message crucial des textes fondateurs de la segmentation tout en se limitant à sa version la plus simplifiée « le dualisme ». La décomposition du marché du travail en marchés externes et marchés internes va en effet déborder de l'usage classique de ces catégories pour être mobilisée dans des théories alternatives du marché du travail. Ces dernières ont pour objectif de mieux expliquer les phénomènes de mobilité, lorsqu'elles sont néoclassiques, ou de justifier le chômage involontaire, lorsqu'elles sont post-keynésiennes⁴.

Or, un premier bilan de cette littérature et un examen précis de la littérature récente du Lest autour de la situation française nous montre tout particulièrement que l'interprétation d'une structure dualiste du marché du travail par le recours à la théorie générale de Doeringer et Piore (1971) ne va plus de soi et paraît totalement trompeuse. De façon sommaire, nous pouvons souligner en premier lieu que la stabilité dans un emploi sans promotion peut signaler de faibles possibilités de valorisation du capital humain et des risques de chômage face à un marché externe agité par les perpétuels mouvements provoqués par les salariés proposant les qualifications les plus recherchées. En second lieu, cette interprétation reflète, en partie, la situation des marchés internes français dont la crise se traduit par une chute du rendement de l'ancienneté. Nos travaux les plus récents parviennent d'ailleurs aux mêmes diagnostics que ceux réalisés par le Lest au cours des années quatre-vingt-dix (voir notamment Bérét, 1992 et Verdier, 1997). Nous reviendrons en détail sur les fondements de cette convergence de points de vue.

⁴ Le lecteur peut trouver des exemples de travaux allant dans ce sens dans Hanchane (1998).

De manière générale, on peut recenser trois approches qui permettent d'expliquer plus particulièrement le dualisme. La première consiste à montrer la spécificité des règles des marchés internes (Taubman et Wachter, 1986 ; Wachter et Wright, 1990 pour une synthèse, Silvestre, 1986⁵). La deuxième correspond à l'étude du secteur secondaire et aux effets permanents auxquels l'individu est exposé lors de son passage par ce dernier : les effets de retour négatifs. La troisième combine les deux précédentes. Sur la base des hypothèses autour des fonctions de gains à la Mincer, dans les deux segments, elle estime des modèles à changement de régimes pour montrer que les mécanismes de formation des salaires sont différents. C'est à partir de cette dernière que nous engageons une discussion et une critique (1.1)

Pour tenter de commencer à rendre compte de la complexité du marché du travail d'une économie, on peut suggérer de retenir une approche multi-sectorielle qui n'est pas non plus sans limite. Celle-ci permet de révéler l'hétérogénéité du marché du travail par le croisement de plusieurs critères. Pour illustrer ses apports et inconvénients nous prenons l'exemple de la formation professionnelle continue et le type de mobilité, interne ou externe. Cela aboutit à quatre segments. Outre le fait qu'ils peuvent potentiellement identifier une segmentation plus riche des marchés, ces critères, en particulier la forme de mobilité, sont au cœur des réflexions qui ont été sous-jacents à certains travaux du Lest autour de la recomposition des marchés internes (1.2). Les critiques adressées à cette approche sont progressivement levées par des travaux en cours de réalisation et de publication.

1.1 Fonctions de gains et dualisme du marché du travail : la problématique des tests de segmentation

La théorie de segmentation ne semble pas avoir aujourd'hui pu définir des hypothèses « empiriquement testables » pour l'identification des segments du marché du travail (voir Hanchane, 2005, pour plus de détails).

Les tests qui sont fondés sur des estimations de fonctions de gains distinctes de Mincer présentent certaines ambiguïtés qui n'ont pas toutes été levées. Ces ambiguïtés renvoient, en particulier, à la formulation du test du dualisme et à tous les problèmes classiques de la relation *Education-Salaire* (Hanchane et Moullet, 2001).

En effet, les premiers travaux dans ce domaine ont tout d'abord consisté à appliquer des OLS sur deux sous-échantillons d'une population et à tester l'égalité des deux fonctions de gains pour accepter la dualité en cas de rejet de l'hypothèse nulle (Cain, 1976). Le critère retenu pour la séparation des deux secteurs peut être le seuil de salaire qui permet d'échapper à la sphère de pauvreté.

Généralement, les coefficients des fonctions de gains sont significatifs dans ce type d'approche et révèlent souvent des valeurs différentes, parfois paradoxales, selon le segment considéré. A titre d'expérimentation, Heckman et Hotz (1986) appliquent rigoureusement la méthode d'estimation et de test, et soulèvent une contradiction : l'hypothèse du dualisme est acceptée alors que les rendements éducatifs les plus élevés sont localisés dans le secteur secondaire.

⁵ Cet article consiste selon nous en une relecture originale et plus générale des marchés internes dans les sociétés industrielles. L'auteur expose une théorie du changement pour distinguer entre les changements mécaniques, les changements organiques et les changements structurels. Il montre tout particulièrement la crise des marchés internes français. Ses analyses ont été reprises et élargies notamment par Verdier (1997).

Ce paradoxe provient souvent du problème statistique en amont. Découper un échantillon sur la base de la variable dépendante et effectuer deux régressions séparées conduit à un grave biais de sélection, si une seule fonction de gains peut décrire l'ensemble des salaires de la population (Cain, 1976 ; Heckman et Hotz, 1986). En effet, la proportion des individus appartenant à la partie inférieure du marché (les individus à bas salaires) diminue avec l'augmentation du niveau d'éducation. La relation *Education-Salaire* pour ce sous-échantillon est par conséquent biaisée en raison de la corrélation négative entre les résidus de la fonction de gains et la scolarité, même si on fait l'hypothèse irréaliste que cette dernière est exogène sur l'ensemble de la population.

Une première méthode permettant de tester le dualisme revient alors à effectuer le même découpage entre les deux secteurs, à corriger des biais de sélection (Heckman, 1976 et 1979) et à examiner si les coefficients des deux fonctions de gains sont différents. Cependant ce test n'est valable que si la forme fonctionnelle de l'équation de gains, sous l'hypothèse nulle (marché concurrentiel), est connue pour la population étudiée et que la variable de scolarité est exogène. A ce niveau on retrouve l'une des difficultés de l'analyse empirique qui doit être fondée sur un modèle correctement spécifié. Rien n'indique, par exemple, que la relation *Education-Salaire* soit linéaire, contrairement à ce qui est posé dans les fonctions de gains sous-jacentes aux études du dualisme. Après application d'un test de segmentation, les conclusions en faveur du dualisme pourraient alternativement révéler un problème d'erreur de spécification tel que la présence de non-linéarité dans les équations de prix d'un marché concurrentiel.

Une deuxième manière de tester la même hypothèse nulle est de savoir si une seule fonction de gains, effectuée sur l'ensemble de l'échantillon, peut prédire le segment des bas salaires. Il suffit de vérifier si les coefficients d'une fonction de gains de Mincer sont proportionnels aux coefficients d'un modèle *Logit*, par exemple, déterminant la probabilité d'appartenir à l'un des deux secteurs.

Cette démarche peut être appliquée différemment. Il suffit de tester si le biais de sélection relatif à la fonction de gains d'un secteur est significatif dans celle de l'autre secteur. Si ce n'est pas le cas, alors on peut accepter le dualisme.

Cependant, cette procédure de test nécessite aussi la connaissance de la forme fonctionnelle des gains sous l'hypothèse nulle.

L'une des critiques de ce type d'approche concerne également le caractère arbitraire du critère de sélection retenu et de son découpage. En se donnant comme premier objectif d'éviter la sélection ad-hoc des segments du marché, Dickens et Lang (1985) estiment un modèle à changement de régime endogène avec règle de séparation inconnue. Le principe est d'écrire une vraisemblance où chaque individu peut, a priori, appartenir au primaire ou au secondaire. La probabilité individuelle d'appartenir à un secteur particulier est ensuite calculée a posteriori, conditionnellement à l'information fournie par les salaires.

Le modèle proposé par les auteurs n'est cependant qu'un cas particulier d'un modèle à changement de régimes plus général. On peut en effet estimer un modèle à changement de régimes avec règle de séparation imparfaite dans lequel tout modèle à changement de régimes devient un cas particulier⁶.

Il est certes extrêmement réducteur de ramener la distinction entre segments d'emploi à un seul indicateur. Il est cependant tout aussi problématique de faire l'hypothèse totalement

⁶ Cela consiste à construire la fonction de vraisemblance sur la base d'une matrice de transition entre un indicateur de séparation et une variable dichotomique latente (voir Lee et Porter, 1984, pour le cas d'une règle de séparation exogène ; Maddala, 1986, pour le cas endogène et exogène ; Meyer, 1989, pour le cas endogène).

inverse. L'intérêt d'un modèle à changement de régimes imparfaits est de pouvoir tester les différentes configurations, les une contre les autres (règle de séparation parfaite, imparfaite et inconnue)⁷.

Malgré cela, la mise en évidence empirique d'équations de salaire distinctes ne permet, pourtant, pas d'invalidier l'hypothèse d'un fonctionnement concurrentiel du marché du travail : la présence d'une forte hétérogénéité de la main-d'œuvre confrontée à une demande elle-même différenciée peut ainsi générer des disparités salariales importantes dans un contexte néanmoins concurrentiel. Du côté de l'offre, les travailleurs se distinguent entre eux par les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur éducation et/ou au sein de l'entreprise. Cette compétence, décrite, en partie seulement, par des informations telles que l'expérience et l'éducation est le résultat d'un investissement qui engendre un coût justement compensé par le différentiel de salaire obtenu (théorie de différences compensatrices, Smith, 1974 ou Rosen, 1986).

De même, considérer les équations de salaire comme des fonctions de demande inverse (Lancaster, 1971 ; Rosen et Willis, 1979) permet de justifier dans un cadre concurrentiel des coefficients/prix attachés aux variables de capital humain mécaniquement plus élevés dans l'un des deux secteurs. En effet, si on suppose qu'un secteur a besoin d'embaucher une forte proportion d'employés qualifiés, il doit attirer plus de travailleurs ayant les compétences adéquates – ou un avantage comparatif – en valorisant davantage le capital humain et en pratiquant, de fait, une politique salariale source de disparités avec l'autre secteur.

Finalement, révéler l'existence d'imperfections sur le marché, au travers des disparités salariales, n'est valable que si des différences de salaire non compensatrices – au sens où les différences font plus que compenser le coût d'investissement en capital humain – sont exhibées. Pour ce faire, une démarche préalable passerait par l'appréciation de toute l'hétérogénéité individuelle, c'est-à-dire par l'identification de toutes les caractéristiques productives observables et non observables qui différencient les salariés entre eux.

Une troisième catégorie de test admet que des coefficients distincts de fonctions de gains ne sont pas révélateurs d'un dualisme, si les emplois du primaire ne sont pas rationnés et que les individus sont libres de choisir leur segment d'emploi. Partant de ce principe, Dickens et Lang (1985, 1987) proposent un test de l'hypothèse nulle d'un non-rationnement, tout en supposant que les individus maximisent leurs gains sans coûts de mobilité et que la distribution des non-observables des deux fonctions de gains est connue. Sous cette hypothèse, les coefficients de l'équation de changement de régime devraient être proportionnels à la différence des coefficients des variables des équations de gains des deux segments du marché. Avec le rejet de la proportionnalité, si les contraintes du modèle sont vérifiées, on accepterait alors l'hypothèse de segmentation.

Certains arguments fragilisent ce test. Le premier renvoie directement au dualisme en tant que description très pauvre du marché du travail. Décomposer le marché du travail en deux secteurs distincts demeure finalement une description fort schématique et peut biaiser le résultat du test si l'un des deux secteurs, au moins, est lui-même hétérogène ; le cas du secteur primaire chez Piore (1975) en est une illustration. Le deuxième argument renvoie à l'hypothèse très discutable de l'inexistence de coûts de mobilité entre les deux secteurs. Le test de Magnac (1991) permet de la lever.

⁷ Cependant, la vraisemblance des modèles à changement de régimes imparfaits et inconnus pose le problème d'être généralement non bornée. Meyer (1989) propose une méthode qui permet, à partir de contraintes sur les variances des aléas, de borner la vraisemblance et d'assurer une convergence sans que le maximum global soit atteint.

Ainsi, une démarche alternative consiste à s'intéresser aux conditions d'entrée sur chacun des secteurs, conditions fondamentalement différentes selon que la main-d'œuvre se porte sur le secteur primaire ou sur le secteur secondaire. Sur les marchés internes du secteur primaire, les règles de formation des salaires, qu'elles soient dictées par la logique du salaire d'efficience ou par le pouvoir des insiders, instaurent des salaires élevés et rigides et engendrent des phénomènes de rationnement. L'existence de barrières à l'entrée du secteur primaire peut s'illustrer par l'entrée dans une file d'attente ; les salariés ne pouvant accéder à des emplois du secteur primaire qu'à l'issue d'une attente plus ou moins longue. Tandis qu'une vision néoclassique du marché du travail – à travers le modèle de Roy (1951) – placerait le salaire comme seul facteur d'accès aux emplois, un coût d'entrée vient en fait s'ajouter et entamer le salaire obtenu pour certains emplois (Magnac, 1991). La révélation de coûts d'entrée sur certains marchés, influençant la décision de l'agent, est une manière de valider la théorie de la segmentation. Un test, réalisé sur données colombiennes, a ainsi été proposé par Magnac (1991). Fondé sur le modèle de Roy, étendu de manière à corriger les différents biais de sélectivité (la condition de participation au marché du travail est notamment prise en compte), il ne conduit pas au rejet de l'hypothèse concurrentielle mais confirme la disparité salariale comme résultat d'une forte hétérogénéité de la main-d'œuvre. Selon Heckman et Hotz (1986) et Heckman et Sedlacek (1990), il est fort possible que ce rejet soit simplement la conséquence d'une ou de plusieurs erreurs de spécification du modèle. Parmi ces dernières, on recense l'hypothèse de normalité sur la distribution des erreurs des équations de salaire ou celle de la linéarité de la fonction de gains. Or les résultats sembleraient peu robustes à la remise en cause de ces hypothèses. Ensuite, l'utilité de chaque secteur étant exclusivement fonction des caractéristiques monétaires, les choix individuels sectoriels résultent finalement d'une simple comparaison des salaires.

1.2. Fonctions de gains dans une structure multisectorielle du marché : entre l'hypothèse de la « transformation » des marchés internes à la « Française » et la problématique des fonctions de gains et des tests de segmentation

Une démarche plus réaliste mais non moins soumise à des critiques consiste à multiplier les critères de segmentation et l'estimation d'un modèle à changement de régime généralisé pour échapper à une description dualiste du marché (cf Hanchane et Joutard, 1998).

On peut en effet suggérer une approche qui permet de révéler l'hétérogénéité du marché du travail par le croisement de deux critères, par exemple : la Formation Professionnelle Continue (FPC) et le type de mobilité, interne ou externe. Quatre segments peuvent ainsi être construits : mobilité interne sans formation continue, mobilité interne avec formation continue, mobilité externe sans formation continue et mobilité externe avec formation continue.

L'estimation des équations de sélection tirées des modèles à choix discrets doit permettre une meilleure connaissance des règles de sélection et fournir une première information sur la structure du marché du travail. L'analyse empirique doit ensuite être poursuivie et complétée par l'estimation des fonctions de gains potentiels sur chacun des segments du marché du travail. En nous inspirant de la démarche de Lee (1983,) quatre équations de salaires potentiels sont ainsi spécifiées pour chaque salarié. Les salariés étant situés sur l'un des segments considérés, on dispose pour chacun d'entre eux du « choix » réalisé et du salaire horaire, informations extraites d'un modèle rassemblant les équations de choix et les équations de salaire. Dans la mesure où il y a affectation à un segment pour chaque salarié, les salaires observés relèvent de mécanismes propres au fonctionnement du segment. Ne pas tenir compte de cette affectation peut introduire un biais de sélection et rendre la méthode d'estimation par

OLS non convergente pour chaque équation de salaire. L'insertion d'un terme correcteur construit à partir des probabilités de choix (Lee, 1983) corrige le biais éventuel au niveau des paramètres et des écarts-types.

Avec toutes les précautions évoquées précédemment, l'analyse des coefficients du *Logit multinomial* et des équations des salaires illustre les enseignements à tirer d'une représentation moins schématique que celle contenue dans les modèles dualistes standards et montre quelques spécificités de la segmentation à « la Française ».

Le premier enseignement que l'on a pu tirer de l'estimation des fonctions de gains est qu'un modèle à deux régimes (mobilité interne et mobilité externe, par exemple) n'aurait pas été suffisant pour contrôler tous les biais de sélection. Les équations de salaire indiquent que des biais de sélection existent dans trois régimes sur quatre.

Par ailleurs, les résultats montrent que l'on pourrait admettre une segmentation du marché, étant donné que les fonctions de gains des différents régimes sont distinctes. Cependant, cette segmentation paraît opposée à celle que propose la théorie de Doeringer et Piore (1971) ou encore Dickens et Lang (1985, 1987). Les rendements des diplômes les plus faibles sont localisés dans le segment relevant vraisemblablement de ce que la théorie décrit comme marché interne « mobilité interne et formation continue ». Rappelons qu'après avoir constaté que les paramètres de leurs fonctions de gains sont différents, Heckman et Hotz (1986) soulèvent aussi la même contradiction.

Si on poursuit une démarche plus rigoureuse pour tenter d'appliquer le test de proportionnalité au sens de Dickens et Lang (1985), on aboutit également aux mêmes constats préliminaires de Heckman et Hotz (1986). Les coefficients des équations de sélection sont loin d'être proportionnels à la différence des coefficients des variables des différents régimes. On accepterait une segmentation totalement contre-intuitive : le segment d'emploi le plus proche d'un marché secondaire (mobilité externe sans formation continue) donne lieu à des rendements éducatifs supérieurs à ceux du segment d'emploi proche d'un marché interne (mobilité interne et formation continue).

Le résultat le plus marquant est que, même dans les régimes caractérisés par la mobilité interne, l'ancienneté n'est pas significative. C'est exactement à ce même résultat qu'aboutissent Beret (1992) ainsi que Goux et Maurin (1994) sur des échantillons différents et sans distinction de segments d'emploi. L'argument classique d'endogénéité des variables de capital humain peut être avancé pour interpréter ce résultat. Des caractéristiques non observables peuvent expliquer le fait que certains salariés, de certains segments, soient en même temps mieux rémunérés et anciens dans leurs entreprises. Cela a pour conséquence de mal mesurer l'effet de l'ancienneté et de ne pas l'identifier. Une interprétation institutionnaliste peut, cependant, être alternativement envisagée.

De façon générale, on peut penser que l'usage de fonctions de gains demeure finalement une procédure très risquée et mal adaptée pour l'analyse de la structure du marché du travail et en rester là. Ce faisant, cette conclusion peut paraître arbitraire car, pour fragiles qu'ils soient, ces premiers résultats illustrent les conséquences d'un certain nombre de transformations et de spécificités du marché du travail français par rapport à celui des autres pays industriels.

Après tout, les hypothèses fondant les tests de segmentation sont construites à partir de recherches institutionnelles limitées dans le temps et l'espace. Il est par conséquent tout aussi illégitime d'évaluer les résultats de B1 (les fonctions de gains) par rapport aux conceptions anglo-saxonnes de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971 ou encore Dickens et Lang, 1985, 1987).

En effet, les caractéristiques de nos différents régimes et le recul de l'effet de l'ancienneté dans certains d'entre eux confirment la pertinence des analyses issues de travaux qui insistent sur une recomposition complexe du marché du travail en France. Elle se manifeste par un blocage et une crise des marchés internes d'une part complétée d'une intensification des mouvements et configurations sur le marché externe, d'autre part (Béret, 1992 ; Maurice, Sellier, Silvestre ; 1982 ; Silvestre, 1986 ; Verdier, 1997).

L'ensemble de ces travaux, souvent fondés sur des comparaisons internationales, soulignent que l'espace de qualification français (ou espace professionnel)⁸ s'est construit autour de liens étroits entre les travailleurs et leurs postes de travail. Cette articulation est médiatisée par des systèmes de classification qui balisent les itinéraires internes ou externes aux entreprises (Silvestre, 1986). Dans cette configuration, les actifs étaient caractérisés davantage par une absence massive de formation, en particulier professionnelle, donnant lieu à une plus grande valorisation des compétences produites par les entreprises elles-mêmes et acquises en leur sein. Cependant, la crise va « bousculer » le mode de fonctionnement du marché du travail. Elle se manifeste par une rigidité des marchés internes français qui ne disposent pas de mécanismes et de formes institutionnelles leur permettant un meilleur redéploiement. Béret (1992) montre que dans ce nouveau contexte l'ancienneté va s'accroître mais son rendement va baisser, voire devenir nul, en termes d'accès aux emplois les plus qualifiés et de salaire, tandis que le marché externe semble devenir le lieu des stratégies les plus efficaces pour les actifs ayant réalisé un minimum d'investissement scolaire. C'est ce paysage que traduisent probablement nos résultats. Ces évolutions laissent penser qu'une recomposition en profondeur traverse le marché du travail français. Béret (1992) distingue trois cas auxquels cette première partie de nos résultats fait écho :

- la constitution d'un marché externe valorisant pour certains. Cela peut correspondre au segment « mobilité externe avec formation continue » opposé au segment « mobilité externe sans formation continue » ;
- l'existence d'un marché interne positif en terme de salaire, nécessitant expérience et/ou formation selon les transformations productives induites par les mutations techniques. C'est le cas du segment « mobilité interne sans formation continue » ;
- un marché interne qui perdure malgré sa non-valorisation salariale. C'est le cas du segment « mobilité interne avec formation continue ». Ce type de segment est repéré aussi par Silvestre (1986). L'auteur le traite comme un ensemble de salariés figés dont la mobilité interne et l'effort élevé de formation continue ne transforme pas encore fondamentalement les comportements.

Ainsi contrairement aux définitions standards du dualisme, la mobilité externe ne se révèle finalement plus, dans ces conditions, une caractéristique spécifique de travailleurs non qualifiés localisés dans le segment secondaire du marché du travail en France. La valorisation salariale de l'ancienneté aura tendance à disparaître au profit de celle des mobilités externes (embauche d'actifs déjà expérimentés, recrutement de jeunes formés), ce qui tranche avec la régulation des marchés internes durant les années soixante et soixante-dix (Verdier, 1997). Cette évolution conduira à définir des marchés professionnels qui, au-delà de la formation initiale, valoriseront également tout l'acquis de l'individu en terme d'expérience et de stages de formation continue.

Dans ce sens, cette réalité ne contredit pas les prédictions de modèles dont le point de départ et les hypothèses fondatrices sont différents. Une ancienneté élevée dans un emploi donné

⁸ Dans ces travaux, les principes qui organisent le déroulement de la mobilité (formation initiale ou continue; professionnelle ou générale; changements d'entreprises ou rotations entre les tâches; cheminement entre postes ou reconnaissance de statuts, etc.) renvoient à un ensemble de règles (écrites ou non) dont l'application répétée dessine les lignes de force de ce que les auteurs proposent d'appeler « espace professionnel » ou « un espace de qualification ». Cette définition est tirée de Silvestre (1986, p. 55).

peut être un mauvais signal quant aux possibilités de promotions de salariés en dehors de leurs entreprises (Waldman, 1994, par exemple). Dans ce modèle, les individus les plus mobiles en externe sont ceux dont les qualifications sont les plus recherchées sur le marché. Cette analyse donne du contenu aux résultats obtenus sur les segments « mobilité externe avec formation » et « mobilité interne avec formation » qui en confirment à leur tour deux autres. Le premier (Beret, 1992), montre, à partir des *Enquêtes Emploi* 1984-1987, que les mouvements de promotions sont plus fréquents sur le marché externe que sur le marché interne. Le second, mis en évidence dans B2, montre, à partir de la même enquête et un échantillon de 1988, que le comportement de recherche d'un autre emploi pour des salariés déjà installés est incité par la recherche d'un avantage salarial.

Malgré la fragilité de leurs hypothèses fondatrices, les équations de sélection donnent également une première information quant aux conditions d'entrée dans les différents segments. Même si des transformations se sont opérées sur le marché du travail, la formation initiale continue à produire des signaux permettant aux employeurs de sélectionner dans la « file d'attente » les individus les plus aptes (Verdier, 1996, Jarousse et Mingat, 1986). L'entrée dans les marchés internes « figés » (mobilité interne avec formation continue), comme dans celles des marchés externes « valorisant » (mobilité externe avec formation continue), est fortement sensible à la possession des diplômes. Cette sensibilité traduit une autre réalité tout aussi importante. Elle renvoie aux modalités d'accès à la formation continue en France. Le passage par la formation continue tend à creuser les écarts de capital humain initial entre les moins diplômés et les plus diplômés (Podevin et Verdier, 1989) : plus on est diplômé plus, on est avantagé pour l'accès aux stages de formation continue .

Cependant si comme certains travaux, nous validons définitivement une segmentation du marché sur la base d'estimation de fonctions de gains, nous risquons d'être confronté à toutes les critiques émises précédemment. Et ce, même si nous adoptons une représentation multisectorielle du marché, corrigeons des biais de sélection, rejetons l'hypothèse d'égalité des coefficients et traduisons, bien que grossièrement, une structure du marché du travail qui peut avoir du sens dans le contexte institutionnel français.

Pour ne pas en rester là, nous pouvons tenter plusieurs alternatives qui permettent de lever certaines hypothèses restrictives. Cela passe par l'usage des *Logit Emboîtés*.

On peut tout d'abord rappeler que le critère d'affectation des individus dans les différents segments (première étape d'estimation des différents régimes de gains) est fait de manière ad-hoc et sur la base de modèles d'affectation (*Logit multinomial*) soumis à l'hypothèse classique et très discutable de l'indépendance des alternatives non pertinentes (IAA). Cette dernière traduit le fait que la probabilité relative de choisir le segment « mobilité interne avec formation continue » par rapport au segment « mobilité interne sans formation continue » ne dépend pas de l'option « mobilité externe avec formation » par exemple.

Les modèles à changement de régimes inconnus et imparfaits ne peuvent pas lever totalement ces hypothèses. Nous avons rappelé précédemment toute la difficulté liée à leur estimation qui ne peut que s'aggraver quand il y a multiplication des segments.

Par conséquent, nos investigations nous ont conduit à contourner le problème pour explorer et proposer une voie plus originale qui ne passe pas par l'estimation de fonctions de gains. Elle a l'avantage d'offrir une description encore plus enrichie du marché du travail (l'hypothèse des IAA est levée), tout en résolvant le problème d'affectation a priori dans les différents segments. Nous renvoyons le lecteur à Hanchane (1998, 2001, 2005) pour des développements plus précis autour de cette approche.

Conclusion

En conclusion, nous soulignerons que, au-delà des époques et de la diversité des entrées privilégiées, les recherches conduites au Lest ont toujours été réalisées dans une posture commune. Cette posture procède directement et explicitement des choix de départ de développer des approches et des travaux qui soient aptes à rendre compte de la réalité, d'une part et, de l'autre, qui se préoccupent de leurs potentiels effets sur l'action et de leurs implications en termes de politique publique. Cette préoccupation est cohérente avec le refus des conceptions du marché du travail et du comportement humain qui sont développées par la théorie néo-classique. Elle donne aussi tout son sens à la proximité avec l'approche segmentationiste. La comparaison internationale et l'analyse sociétale permettent de montrer en quoi il est important, pour les politiques publiques, de prendre en compte la dimension spécifique des règles qui sont au fondement des relations salariales au sein de chaque pays. D'autre part, en insistant sur les interdépendances entre formation et organisation, elles permettent d'insister sur le fait que les politiques concernant un de ces domaines ne doivent pas être pensées indépendamment des effets qu'elles sont susceptibles d'avoir sur l'autre.

Références bibliographiques

- Arliand M. (1974), Les fondements précaires d'un monopole théorique : réflexions sur la problématique économique de la mobilité de l'emploi, *Sociologie du travail*, n°2
- Béret P. (1992), Salaires et marchés internes: quelques évolutions récentes en France, *Economie Appliquée*, XLV : 2.
- Béret P., Dupray A. (1998), La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance, *Formation-Emploi*, n° 63
- Béret P., Lewandowski M. (2005), Politiques RH et salaires : compétences et VAE, note de travail Lest
- Bidart C. (2002a), La construction de l'insertion socio-professionnelle des jeunes à l'épreuve du temps. Une enquête longitudinale, en collaboration avec Mounier L. et Pellissier A., rapport de recherche pour la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes, Ministère des Affaires sociales, du travail et de la Solidarité
- Bidart C. (2002b), Copains d'école, copains de travail. Evolution des modes de sociabilité d'une cohorte de jeunes, avec Pellissier A., *Réseaux*, vol.20, n°115
- Cain G. (1976), The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory, *Journal of Economic Literature*, Vol. 14
- Daune-Richard A.M., Béret P., Dupray A., Fournier C., Moullet S. (2002), Les disparités de carrières homme femme : accès à l'emploi, mobilités et salaires, rapport pour la Dares
- Dickens W., Lang K. (1985), A test a Dual Labor Market Theory, *The American Economic Review*, Vol. 75
- Dickens W., Lang K. (1987), Where Have All the Goods Jobs Gone ? Desindustrialisation and Labor Market Segmentation in *Unemployment and the Structure of Labor Markek*, Edition Basil Blackwell
- Doeringer P.B., Piore M.J. (1971), Internal labor markets and manpower analysis, Lexington (Mass.), D.C. Heath and company, 214p.
- Eyraud F., Marsden D., Silvestre J.-J. (1990), Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France, *Revue Internationale du Travail*, vol.129, n°4
- Goux D., Maurin E. (1994), Education, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme, *Economie et Prévision*, n° 116
- Hanchane S. (1998), Formation, salaires et mobilités : entre fondements théoriques et approches empiriques », mémoire de présentation de travaux pour l'obtention du Diplôme d'habilitation à diriger des recherches, juin 1998 – Greqam - Université de la Méditerranée
- Hanchane S. (2001), Training, mobility and regulation of the wage relationship : specific and transversal forms , in Descy P. and Tessaring M. (eds), *Training and Learning for competence*, Cedefop Reference series.
- Hanchane S. (2005), La problématique des tests de segmentation, Document de travail Lest.
- Hanchane S., Joutard X. (1998), Une approche empirique de la structure du marché du travail : Salaires, formes de mobilité et formation professionnelle continue, *Economie et Prévision*, n°135
- Hanchane S., Moullet S. (2001), Les rendements éducatifs privés : fondements, bilan et évaluation de nouvelles alternatives, *Economie Publique, études et recherches*, N°5.
- Heckman J. (1976), Sample Selection Bias as a specification Error, *Annals of Economic and Social Measurements*, Vol. 5
- Heckman J. (1979), Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, vol. 47
- Heckman J., Hotz V. (1986), An Investigation of Labor Market Earnings of Panamanian Males Evaluating the Sources of Inequality, *Journal of Human Resources*, 21
- Heckman J., Sedlacek G. (1985), Heterogeneity, Agregation and Market Wage Functions : An Empirical Model of Self-Selection in the Labor Market , *Journal of political Economy*, 93

- Heckman J., Sedlacek G. (1990), Self-Selection and the Distribution of Hourly Wages, *Journal of Labor Economics*, Vol.8, n°1, pt.2
- Jarousse J-P., Mingat A. (1986), Un réexamen du modèle de gains de Mincer, *Revue Economique*, n°6
- Lamanthe A. (2005), Les transformations du marché du travail : un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande dans un système productif localisé, *Sociologie du travail*, n° 47
- Lancaster K.J. (1971), *Consumer Demand : A new Approach*, New York, Columbia University Press
- Lanciano C., Nohara H. (2002), Analyse sociétale des marchés du travail des scientifiques : premières réflexions sur la forme d'hybridation entre le science et l'industrie, *Economie et Sociétés*, série Economie du travail, vol.8, n°22
- Lee L.F. (1983), Generalized Econometric Models With Selectivity, *Econometrica*, Vol. 51, n° 2
- Lee L.F., Porter R.H. (1984), Switching Regression Models with Imperfect Sample Separation Information-with an Application on Cartel Stability, *Econometrica*, Vol. 52, n°2
- Maddala G.S. (1986), Disequilibrium, Self-Selection, and Switching Models, *Handbook of Econometrics*, Vol. III
- Magnac T. (1991), Segmented or Competitive labor market ?, *Econometrica*, Vol 5, n° 1
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J. (1982), Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, Puf, coll. Sociologies, 382p.
- Maurice M. (2002), François Sellier nous a quittés, *Sociologie du Travail*, n°44
- Méhaut P. (2004a), Competencies-based management: what consequences for the labour markets?, *Economia et Lavoro*, XXXVIII, 1
- Méhaut P. (2004b), Intégrer le noyau dur d'une entreprise multinationale : l'effet sociétal persiste-t-il ?, communication à la conférence du Forum Bildung und Beschäftigung, Université de Berne, 26 et 27 février
- Meyer W.J. (1988), Estimating disequilibrium models with limited a priori price-adjustment information, *Journal of Econometrics*, 41
- Mincer J. (1974), *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press for NBER, New - York
- Nohara H. (1981), Espace professionnel et dualisme du marché du travail au Japon, thèse de 3è cycle, Aix-en-Provence, Lest, 457p.
- Nohara H. (1998), La construction de la hiérarchie, comparaison France – Japon », dans Gazier B., Marsden D., Maurice M., Sellier F. (ed), *Repenser l'économie du travail, de l'effet d'entreprise à l'effet sociétale*, Toulouse, Octares
- Nohara H. (2004), An international comparison of labour markets for engineers and scientists: strategic behaviours and collective capacity for innovation”, *PIEP European Project Working Paper*, Preliminary version
- Piore M. J. (1975), Notes for a Theory of Labor Market Stratification, in Edwards R., Reich M., Gordon D.M., *Labor Market Segmentation*, D.C Heath & Co., Lexington, Mass.
- Piore M. J. (1998), Le message de Jean-Jacques Silvestre : une conversation interrompue, préface, in Gazier B., Marsden D., Silvestre J.-J., *Repenser l'économie du travail. De l'effet d'entreprise à l'effet sociétal*, Toulouse, Octares
- Podevin G., Verdier E. (1989), *Formation Continue et compétitivité économique*, Céreq
- Roy A.D. (1951), Some thoughts on the Distribution of Earnings, *Oxford Economic Papers*, Vol.3
- Sen A. (1993), *Ethique et économie et autres essais*, Paris, Puf
- Silvestre J.-J. (1978), *Les inégalités de salaires, marché du travail et croissance économique*, Paris, Puf, 306p.

- Silvestre J.-J. (1980-181), Capacité de marché, capacité relationnelle : comparaison du modèle économique et d'un modèle sociologique, Séminaire d'économie et de sociologie du travail et de la santé, 1980-1981, in Gazier B., Marsden D., Silvestre J.-J. (1998), Repenser l'économie du travail. De l'effet d'entreprise à l'effet sociétal, Toulouse, Octares
- Silvestre J.-J. (1986), Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité, *Formation Emploi*, n°14
- Smith A. (1776), Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations, G. Mairret (éd.), Gallimard
- Taubman P., Wachter M.L. (1986), Segmented Labor Market, *Handbook of Labor Economic*, in Ashenfelter O. And R. Layard (eds), *Handbook of Labor Economic*, Vol. 2, North Holland
- Valette A. (2005), Impacts of Internal and External Changing Conditions On French and British Labour Market Segmentation, communication at the 26th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, 8-11 September, Berlin
- Verdier E. (1998), Education and Training Regimes : Macro-Institutional Evidence (avec Christophe Buechtemann), *Revue d'économie politique*, vol.108, n°3
- Verdier E. (1997), Insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ?, *Travail et Emploi*, n°69
- Verdier E. (2001), La France a-t-elle changée de régime d'éducation et de formation ?, *Formation Emploi*, n°76
- Wachter M.L., Wright R.D. (1990), The economics of internal labor market, *Industrial relations*, vol.29, n°2
- Waldman M. (1984), Job assignments, Signaling and efficiency, *Rand Journal of Economics*, 2
- Weiss Y. (1986), The determination of life cycle earnings : A survey, in Ashenfelter O. And R. Layard (eds), *Handbook of Labor Economic*, vol. 1, chap. 11, North Holland.
- Willis R.J., Rosen S. (1979), Education and Self - Selection, *Journal of Political Economy*, (supplement) 87
- Willis R. J. (1986), Wage determinants : a survey and reinterpretation of human capital earning functions, *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, chap. 10